

障害者福祉施設従事者等による虐待  
～現状と取り組むべき視点についての一考察～

卯尾 章

Abuse to the disabled by facility workers  
～ A consideration of the viewpoint to grapple with the  
situation at this moment ～

Akira Uo

神戸医療福祉大学紀要 第19巻 第1号  
(平成30年12月)

＜原著＞

障害者福祉施設従事者等による虐待  
～現状と取り組むべき視点についての一考察～

卯尾 章

Abuse to the disabled by facility workers  
～ A consideration of the viewpoint to grapple with the situation at this moment ～

Akira Uo

The disability abuse prevention law, which is a law about the disability abuse prevention, and the support for the people of nursing the disabilities, was enforced on October 1, 2012. The Article 3 of the law states that a person must not abuse persons with disabilities. However, there is no end for abusing the disabled even in facilities.

In this paper, some actual situations in facilities and some studies by scholars, social workers and people concerned with social works are analyzed. Some documents by the government and reference data from public sources are also referred and reviewed.

In conclusion, the author suggests the necessity of support for the facility workers, establishment of decent work, improvement of inferior labor circumstances at facilities, and revision of the regular conversion method at the facilities. These problems are subject to the structural system which cannot be settled only by the self-effort of facility workers and managers. Moreover, administrators for disabled facilities have their responsibility. They must stand by their workers and develop the personnel to put them into action.

**Key words :** Abuse to the disabled, Facility workers for the disabled, Problem of a structural system, Administrators for disabled facilities' responsibility  
障害者に対する虐待、障害者福祉施設従事者、構造的なシステムの問題、施設管理者の役割

要 旨

2012年10月1日施行の障害者虐待防止法「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」には、第3条に「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」と明示される。しかしながら、これに逆行する障害者への虐待が後を絶たない。中でも直接支援する立場の障害者福祉施設従事者等による

虐待が、今も起きている。その実態を検証し、虐待の根絶に向けての考察を行う。

障害者福祉施設従事者・研究者等の先行研究等、政府・事業者団体等の統計資料等を活用し、現場の状況を分析する。

従事者への支援、確立されていないディセントワーク、劣悪な労働環境、常勤換算方式により正規職員が少ない状況は、障害者福祉従事者・事業者の自己努力だけでは解決で

きない構造的なシステムの問題である。

このような社会の構造的背景を認識しながら、障害者福祉施設の経営者、管理者は、従事者の面接や研修を通して、「人材」を育てる意識をもつことが、現状と取り組むために大切であると提言する。

## I はじめに

障害者福祉に関わる者として、あの事件を知った日の衝撃、悲しみ、憤りは、生涯、心から消えることはない。相模原市の障害者施設「津久井やまゆり園」で起きた事件<sup>1)</sup>から間もなく2年となる。そして平成最後となる本年、人と人命の尊さについて考えさせられるさまざまな事件が世間を賑わせた。

そのようななか、山口県の山中で行方不明になっていた2歳の幼児を無事救出したボランティア<sup>2)</sup>には爽やかな感動と元気をもらった。東日本大震災や熊本地震そして今年の西日本豪雨でもボランティア活動を続ける熱意と行動力には、多くの賞賛の声が上がった。自分自身もたとえ少しでもこのボランティアの生き方に近づきたいとひと時でも望んだ人がこの筆者をも含め、多数いたことは想像に難くない。

実際、世間にはさまざまな人びとがいて、さまざまな考え方があり、行動がある。まさにダイバーシティ、多様性の社会である。そしてこの世界で我々が目指すものが、障害の有無による分け隔てのない、共生社会の実現であり、21世紀を生きる我々の課題である。しかし、現実には、その課題の実現に逆行するようなことが多々発生している。先日、発覚した複数の中央省庁による障害者雇用水増し問題<sup>3)</sup>が中央省庁に止まらず、国の行政機関、自治体も合わせるとさらに大きくなる可能性があり、政府は、都道府県などを対象に全国

調査を行う方針であるようだ<sup>4)</sup>。障害者の働く機会を不当に奪うことも当然、障害者に対する虐待である。さらに、8月22日、厚生労働省から、職場での障害者虐待が本年度1,308人、昨年度比34.6%増、過去最悪という調査結果<sup>5)</sup>が発表された。障害者に対するさまざまな形の虐待は後を絶たない。

本稿においては、特に支援する立場のプロである障害者福祉施設従事者等による虐待について取り上げ、その実数と背景を分析し、筆者自身の知的障害者支援の現場における経験と実践から考察する。

個々の事例を各々分析すれば、虐待行為を行った従事者個人、その所属個別事業所等のそれぞれの問題点が浮かび上がるであろうが、それは問題を矮小化しかねず、根本的な解決には繋がらないと筆者は考える。本稿においては、障害者福祉現場の背景にある構造的状況にも焦点を当てていきたい。

研究の方法としては、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止に向けての先行研究・実践が現場や研究者等、様々な立場から行われているので、これらについて確認をし、さらに政府・事業者団体等の統計資料等を活用しながら、現場の状況を分析し、取り組むべき視点について考察する。

## II 障害者虐待の状況と様々な意見

### 1 虐待の状況

2012年10月1日施行の障害者虐待防止法「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成二十三年法律第七十九号）」（以下、「障害者虐待防止法」という）には、第三条に「何人も、障害者に対し、虐待をしてはならない」と明示され、虐待の通報の義務化等の手立てがされているが問題の改善には至っていない。障害者福祉施設従

事者等による虐待の公的な資料として、厚生労働省による調査結果を見ていきたい<sup>6)</sup>。

表1 障害者虐待についての対応状況（年度別）

		養護者による 障害者虐待	障害者福祉施設従事者等による 障害者虐待	使用者による 障害者虐待
市区町村等 への相談・ 通報件数	2012年度	3,260	939	303
	2013年度	4,635	1,860	628
	2014年度	4,458	1,746	664
	2015年度	4,450	2,160	848
	2016年度	4,606	2,115	745
市区町村等 による虐待 判断件数	2012年度	1,311	80	
	2013年度	1,764	263	
	2014年度	1,666	311	
	2015年度	1,593	339	
	2016年度	1,538	401	
被虐待者数	2012年度	1,329	176	
	2013年度	1,811	455	
	2014年度	1,695	525	
	2015年度	1,615	569	
	2016年度	1,554	672	

厚生労働省平成25(2013)年度、平成26(2014)年度、平成27(2015)年度、平成28(2016)年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果）により筆者作成

注1) 平成24(2012)年度は法施行日の平成24(2012)年10月1日から平成25(2013)年3月31日までのもの

注2) 平成25(2013)年度は平成25(2013)年4月1日から平成26(2014)年3月31日までのもの

注3) 平成26(2014)年度は平成26(2014)年4月1日から平成27(2015)年3月31日までのもの

注4) 平成27(2015)年度は平成27(2015)年4月1日から平成28(2016)年3月31日までのもの

注5) 平成28(2016)年度は平成28(2016)年4月1日から平成29(2017)年3月31日までのもの

注6) 厚生労働省の用語解説によれば「障害者福祉施設従事者等」とは、「障害者福祉施設」又は「障害者福祉サービス事業者等」の業務に従事する者

2012年度は年度の途中からであり単純な比

較は出来ないので、2013年度から2016年度の比較となるが、養護者による虐待と認められた件数・人数は共にやや減少傾向にある。しかし、実数としては非常に多く看過できない。この問題については他の機会に詳細に検討し、改善策を論じていかなければならないと強く考えているが、ここでは障害者福祉施設従事者等による虐待に焦点を置く。

障害者福祉施設従事者等による虐待と判断された件数は、2013年度263件のところ、2016年度401件と138件の増、被虐待者数は、2013年度455人のところが2016年度672人と217人の増、といずれにおいても増えている。

## 2 障害者虐待に対する様々な立場からの見解

障害者福祉施設の現場、あるいは大学等の教育、研究機関から様々な見解が出ている。現場の社会福祉法人の理事長である久木元は、他の知的障害者施設での人権侵害事件を契機として、自らの法人に権利擁護システムを構築した<sup>7)</sup>。法人内に人権擁護委員会を発足させ、アンケート調査、利用者の呼称の統一、他害行為のある利用者に対する個別マニュアル作成、外部招聘講師による人権擁護に関する内部研修、職員のネームプレートの裏を活用した人権擁護啓発携帯カードの作成等を行う。このような取り組みを通して、「職員の専門性の向上が虐待防止・人権侵害行為をなくす道筋であると強く感じた」と述べる<sup>8)</sup>。内部で虐待を未然に防ぐ対応、従事者が虐待行為に陥らない仕組みを作っておくことは効果的である。それは、人権擁護委員会の存在であり、また、研修等を通じての個々の専門性の向上である。

社会福祉法人の統括施設長で、日本知的障害者福祉協会人権・倫理委員会委員長を務める重利は、虐待防止のための利用者と職員の

合同研修会を開催した<sup>9)</sup>。合同研修会で、職員が過去の過ちを認め、利用者に謝罪した後、「おそらく職員は生まれて初めて『障害』者に敬意を払ったのではなかろうか。そう思った。彼らの声に耳を傾け、彼らの気持ちや訴えから逃げなければ、たとえ完全に彼らの意に沿う結果にならなくとも、彼らは職員を信じてくれる。そう確信した」と述べる<sup>10)</sup>。また、重利は、過去の虐待事件から原因らしきものは語り尽くされた気がするとして、「施設の閉鎖・密室性」、「ガバナンスの弱さ」、「未熟な支援スキル」、「研修体制の貧困」、「劣悪な労働環境」、「確立されていないディーセントワーク」等を挙げて<sup>11)</sup>、さらに、「『福祉』業界の性ではあるまいが、何かコトが起きると、構造的な問題より『職員個人の資質』に問題をすり替えようとする誘惑にかられる。だからすぐさま虐待した職員を解雇する」と述べる<sup>12)</sup>。重利が指摘するように、職員個人を虐待に至らしめた諸要因を探り、根絶する手立てを見つけないければ、同様な問題が繰り返される。

地域での虐待防止・対応に関する活動を行う鈴木は、障害者福祉施設等従事者が「権利侵害者」となることを防ぐための手立てとして、日常的支援（個人のニーズに応じた支援）の充実が求められるとして、「個別支援の充実は、支援現場における虐待防止の最も有効な取組みであるといえる」と述べる<sup>13)</sup>。その上で、障害者福祉施設等における虐待防止の進展に向けた主たる取り組みとして、「①開かれた施設運営の推進②実効性のある苦情処理体制の構築③虐待防止のための組織の設置④管理職・職員の研修の実施および資質の向上⑤利用者への個別支援の充実⑥身体拘束解消への取組みの推進⑦従事者への支援⑧自事業所以外での虐待事案への対応」の8点を挙げている<sup>14)</sup>。

### 3 現場の取り組みの実態について

研修の必要性については、鈴木・横川・河合による横浜市知的障害関係施設協議会加盟施設職員を対象とした調査報告がある<sup>15)</sup>。調査結果から、意識と実践の差異について考察し、虐待防止に向けた取り組みの低調な事項についての方策を論じている。即ち「取り組みが低調な事項は、障害者福祉施設等における『共通課題』とも見ることができる。個々の施設や個人による取り組みを共有し、施設を超えた『協働』による取り組みこそが課題の解決への近道となるであろう」とする<sup>16)</sup>。鈴木らは、翌年も引き続き同様に調査を実施した。そして、前年度調査より下落した項目に着目し、個々の法人や事業所を超えて存在する「共通課題」として位置づける<sup>17)</sup>。その上で、「個々の法人・事業所での取り組みの困難・限界がある中で、障害者支援の専門団体として各法人・事業所のもつ知見を共有していく仕組みの構築が肝要である」と述べる<sup>18)</sup>。

施設内虐待の対応に取り組んできた市川は、「第14条（筆者注、障害者虐待防止法）に謳われている『養護者の支援』と同様、援助者への支援も必要ではないでしょうか。具体的には事業者への相談の対応や、専門家（スーパーバイザーやコンサルタント）の紹介などです」と述べる<sup>19)</sup>。各法人・事業所のもつ知見を共有していく仕組みの構築、援助者への支援、専門家や有識者による研修の機会等の対策を講じ、障害者福祉施設等における「共通課題」を現場だけのものにせず、社会の問題として関心をもち、皆で考えていく認識が重要である。

障害者虐待の防止について寺島は、ミクロとマクロの視点を設定し論じる。この中でミクロの視点において、従事者間の「議論」を行い、それを積み重ねた上でのガイドラインの構築を提唱する。「ガイドラインに対する



客観性を高めていくためには、従事者の数を増やして議論を行うことや、障害福祉サービス事業所全体において議論を行うこと、さらには外部の意見も取り入れて議論を行うことが必要となる」と述べる<sup>20)</sup>。

知的障害児・者施設の職員研修を10年間に渡り行ってきた平本は、「職員は、待遇、職場環境等の問題から高い離職率が問題となっており、経験と知識・技術を有する人材の流出が後を絶たない。人材不足の中、他職種からの転職者が多く、社会福祉士、保育士、ホームヘルパー等の有資格者がいるものの、資格を持たずに働く職員が少なくないのが現状である。そして施設職員自身に専門職：プロフェッショナルとしての意識が浸透していないことが伺われる」として職員養成の体制不備について指摘している<sup>21)</sup>。他職種からの転職者の多さや資格を持たずに働く職員の存在を指摘し、「5年以上の経験年数を持つ中間層が不足し、経験年数の浅い職員が多くなると明確な根拠を持った支援が難しくなり職員個人の感覚に基づく支援になる可能性があり、結果的に不適切な関わりになりかねない」と述べる<sup>22)</sup>。

ここで述べられている施設職員の実態は現実のものであり、人手不足、経験不足、厳しい職場環境や満足感の得られない待遇面のなか、管理者はいかに研修を行い、専門性やプロフェッショナルとしての意識を高めてもらうかを筆者自身が悩み、実感したものである。

### Ⅲ 障害者虐待解決への道

#### 1 現状をどのように分析するか

障害者福祉施設従事者等による虐待事例については、事業所・従事者等の施設内部の問題と制度や社会意識等の施設外部の問題に分けられる。施設内部の問題としては、閉鎖性

とガバナンスの弱さ、専門性の不足、研修体制の不備、各法人・事業所のもつ知見を共有していく仕組みの構築の必要性、専門職としての意識変革等がある。施設外部の問題としては、従事者・援助者への支援の必要性、確立されていないディーセントワーク、劣悪な労働環境、人材不足の中で他職種からの転職者が多く、資格を持たずに働く職員の存在等がある。この施設内部と外部の問題は、独立した別個のものでなく、それぞれが深い関連性をもつ。正規職員が少ないために、正規職員は日常の業務に忙殺され、非正規職員の研修体制が成り立たず、従って、専門性の向上が見込めなくなる、というような悪循環がある。これを解決するためのひとつの方策として、従事者への支援や施設の枠を超えた連携などの必要性が挙げられている。しかし根本的な原因の一つは、現在の障害者福祉施設従事者の職員採用には、福祉諸資格を持たずとも生活支援員として採用することが可能となるようなシステムとなっていることである。小林のいう「常勤換算方式により正規職員が少なく、嘱託職員・パート職員が多い状況」<sup>23)</sup>が可能となっていることである。常勤換算方式とは、例えば、生活支援員の場合、サービス管理責任者等の一定数の配置要件を満たせば、利用者数等に応じて一定数の員数があれば最低基準上は問題にならないということである。社会福祉士等の資格取得者の配置により加算されるという一定のインセンティブは事業者に残しているものの、資格要件がないも同然である。そのため、員数を確保したい事業者が、無資格の応募者を嘱託職員・パート職員などの非正規職員として採用しているというのが現場の実態である。

#### 2 雇用体制の変遷から見えること

ここで、日本知的障害者福祉協会の実態調

査を見ていきたい<sup>24)</sup>。

表2-1 生活介護事業所の生活支援員、作業指導員の常勤、非常勤率推移

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
常勤率 %	81.6	84.1	78.5	77.4	73.5	73.1	75.2	68.0	67.9	68.5	66.5
非常勤率 %	18.4	15.9	21.5	22.6	26.5	26.9	24.8	32.0	32.1	31.5	33.5

公益財団法人日本知的障害者福祉協会日中活動支援部会平成25（2013）年度全国生活介護事業実態調査報告により筆者作成

表2-2 常勤・非常勤率推移

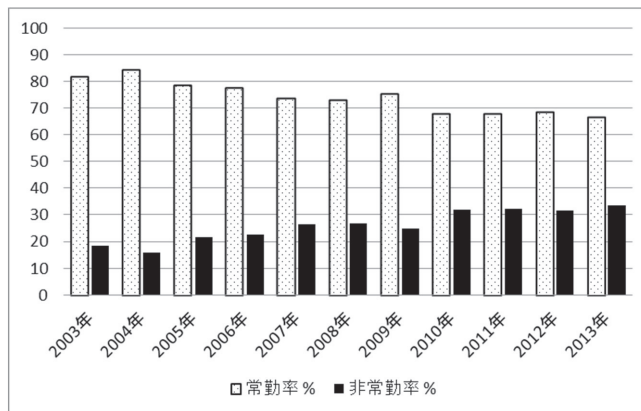


表2-1・2においては、日本知的障害者福祉協会日中活動支援部会調査報告により、サービス提供事業所である生活介護事業所の生活支援員、作業指導員の常勤、非常勤推移を見ていくことができる。生活介護事業所は、障害者総合支援法による障害福祉サービス事業所であり、上記調査が行われた年である2013年度のサービス種類ごとの利用者数では、生活介護利用者が最も多い<sup>25)</sup>。年毎の変動はあるものの、非常勤の占める割合が高まっていることがわかる。残念ながら、2014年以降の調査については、調査項目より「職員配置状況」が省かれているが、非常勤率が2005年に20%を超えてから、2010年には32%と僅か5年間で10ポイント以上となっていることがわかる。生活支援員、作業指導員は、障害者の日常生活・社会生活を最も身近で支える立場の専門家である。人が人を支える仕

事という意味では、介護労働と同じく、献身的な心構え・態度が必要とされると同時に、求められるものは、そのみではなく専門性がなくては務まらない。介護労働に関しては、亀山・佐藤・細井が介護労働の現状を分析し、「介護労働は単に身体的介護のみに限定できず、精神的心理的介護の両面が考えられる。その意味において、介護を必要とする対象の障害状態の分析、支援すべき課題分析、さらに専門的支援技術の展開等、理論と実践の統合的方法論の力量が求められる労働と捉えるべきではないだろうか」と述べる<sup>26)</sup>。障害者福祉労働においても心理的・社会的・医学的・教育学的素養を含めた専門的な知見が必要である。

次には、日本の全雇用者中の非正規職員・従業員の割合の変遷を見ていきたい。

表3 全雇用者中の非正規の職員・従業員の割合

年次	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
集計月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月
非正規職員・従業員割合 (%)	15.3	16.4	16.6	17.6	18.3	19.1	20.2	19.8	20.5

年次	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
集計月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月	2月
非正規職員・従業員割合 (%)	20.8	20.3	20.9	21.5	23.2	23.6	24.9	26	27.2

年次	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
集計	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)
非正規職員・従業員割合 (%)	29.4	30.4	31.4	32.6	33.0	33.5	34.1	33.7	34.4

年次	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
集計	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)	(年平均)
非正規職員・従業員割合 (%)	35.1 (推計)	35.2	36.7	37.4	37.5	37.5	37.2

「労働力調査結果」（総務省統計局）「URL: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>」を加工して筆者作成

注1) 2001年以前は労働力調査特別調査によるもの

注2) 2011年は東日本大震災の影響による推計値

日本の社会を俯瞰すれば、非正規雇用者の増加は、福祉労働のみならず、規制緩和の政策進展の下、1980年代以降の産業社会全体の傾向である。総務省統計局の労働力調査においても、2013年36.7%、2014年から2017年は37%以上が、「非正規の職員・従業員」である<sup>27)</sup>。総務省統計局によれば、調査条件の相違のため、表3に示されたように、遡って比較できるのは1984年までである。1984年2月調査で15.3%であり、その後、現在に至るまで上昇傾向が続いている。この事実から言えることは、日本の産業政策のあり方が、福祉労働の局面にも如実に表れているということである。障害者虐待防止に関する現場の声として「確立されていないディーセントワー

ク」<sup>28)</sup>が挙げられていたが、規制緩和の流れが福祉労働の分野にも影響を及ぼしていると考えられる。

### 3 社会福祉基礎構造改革がもたらしたもの

規制緩和の流れが、福祉に及ぼした影響について様々な意見がある。社会福祉の新自由主義的改革として分析した石倉は、「このように『社会福祉基礎構造改革』として示された方向は、措置制度により社会福祉に対する国と自治体の公的責任が担保された仕組みを改善するものというよりも、市場原理を大幅に取り入れ、企業参入を促進し、公的財政負担を抑制し、規制緩和で社会福祉法人を含め、効率的な経営管理と、非正規労働者の積極的



導入をもたらすものであった」と述べる<sup>29)</sup>。規制緩和そのものについては、富永が日本社会の解体化傾向としており、社会政策の不在であるとする。具体的には、「高度経済成長期の日本は、戦後日本の産業社会を『よい社会』の実現に向けたが、それは1975年をピークにして悪化に転じた。1980年代以後現在までの日本は、産業社会を『よい社会』に向けかえる社会政策のイメージを具体化することができず、市場原理主義と規制緩和がもたらした大きな誤りから脱却して、『産業社会の悪化』を克服する目途を立てることができない」と述べる<sup>30)</sup>。

社会福祉基礎構造改革が1951年の社会福祉事業法成立後、約半世紀続いてきた日本の社会福祉の枠組みを変え、障害福祉分野においては、2003年に支援費制度が施行され、いわゆる「多様な主体」<sup>31)</sup>が登場してきた。それらの過程は、社会保障費抑制のために、福祉を市場に開放し、民間の活力即ち民間競争力に委ねた小さな政府を目指すということを前提としている。企業の競争力が市場の命題となると、そのためには、人件費の削減が必要となり、非正規職員の増加を生じさせる一因ともなる。

#### 4 現状の中での取り組み—管理者に求められる役割

社会福祉実践のためには専門的知識が必要であり、支援する側の精神的安定が求められる。そのためには、身分の安定と経済的安定が伴わねばならない。非正規職員では、そのどちらも不安定である。障害者福祉労働環境については、正規職員雇用が可能な報酬単価の増額等、労働者が安心して、障害者福祉に邁進していけるような環境設定についての取り組みが必要である。これは、障害者福祉のみならず、高齢者、子ども、すべての福祉現

場の労働環境について言えることである。

しかし、それでも、この現状の福祉現場の労働環境においても、従事者たちは誠実に仕事を全うし、管理者や経営者は、虐待問題を根絶するために、知恵をしばり、工夫し、努力する。高学歴、高収入で、社会的地位のある人にも、不祥事があり、他人に害を及ぼす行動がある一方、現場には、そのような人々の姿がある。大学卒業してすぐに現場に入り、一支援員として試行錯誤しながら失敗し、反省し、経験を重ねた筆者の個人的な経験のなかには、支援をさせていただいた障害のある人たち、さまざまな同僚や上司との出会いがあり、そこで教えられ、手に入れたものがある。管理職として勤務するなかで、正規職員、非正規職員、関係者、そして障害のある人たちやその家族との交流のなかで、見えたこと、掴んだものがある。それはささやかであり、効果効率、あるいは生産性ということからは遠いものかもしれないが、筆者にとってはかけがえのないものである。

管理職も含めた、全ての福祉現場で働く人に求められるものは、人権、人命の尊さ、人そのものを尊び、敬う念であろう。管理職は、従事者を採用する面接の段階から、この気持ちの有無を十分に確認しなければならない。それは学歴や専門性に関わらないものだという事を筆者は、自己の経験から確信する。

そして、定期的にあるいは不定期に、従事者一人ひとりと面接をし、日頃の思いに耳を傾け、仕事上の行き詰まりや職場の人間関係、悩みなどを話してもらえ、関係を構築し、被援助者に対してどう接し、支援そのものをどう考えているのかを把握しなければならない。管理職の日頃の地道な取り組みが、従事者を励まし育て、事故を未然に防ぐ。

管理職は組織の運営に配慮し、適所適材に

柔軟に対応しなければならない。職場の空気や目立つリーダーシップを発揮する人に影響され、本来進むべき方向性を見誤ることがないようにしなければならない。このためにも、面接は有効である。面接のなかで、従事者に目標を与え、資格取得や専門教育を学ぶことへの意義を伝えて勇気と意欲を与えてほしい。たとえ少しずつでも、未来志向で日々の仕事や暮らしに活力を感じる従事者が増えていくことは、即、職場の雰囲気活性化することに繋がる。

#### Ⅳ まとめ

表1で見えてきたように、2013年度から2016年度にかけての障害者福祉従事者等による被虐待者数は大きくその数を増やしている。虐待の根絶に向けて待ったなしの状態である。障害者の生活を支援する最前線の専門職として、身を粉にして働く大方の従事者にとっては忸怩たる思いであろうが、身内から虐待者をなくすための体制作りが喫緊の課題である。現場での全ての事業者による積極的な手立てが必要な時である。「施設を超えた『協働』による取組み」<sup>32)</sup>や「各法人・事業所のもつ知見を共有していく仕組みの構築」<sup>33)</sup>については、事業所或いは法人横断的組織を最大限活用し、地域・都道府県単位での取り組みが望まれる。

障害者虐待の厚生労働省による調査は、2012年度からであり、数字的な因果関係の証明は今後の推移を見守らなければならない。しかし、生活介護事業所従事者の非常勤率が、表2-1・2で示されたように、2005年で20%を超えてから漸増傾向にあるのは事実である。現在の従事者の構成は、安定した労働環境にあるとは言えない。環境の個人への影響が、少なからず見えてくる。障害者福祉従

事者は、対人援助職であり、無機質な物を扱うのではなく、人を支援する仕事である。援助関係の本質について、Biestekは「援助関係における相互作用は、クライアントとケースワーカーとのあいだの態度と情緒によるやりとりである」と述べる<sup>34)</sup>。何より対人援助職としての情緒的安定が求められるということである。

非正規職員としての身分の不安定さは、改善されなければならない。労働における疎外感を感じる環境を作ってはならない。事業所による非正規職員から正規職員への登用、並びに新規採用は正規職員としての採用を原則として行うなど、国はその財政的支援を直ちに実施していくことが急務である。共生社会の実施を目指す障害者福祉分野が、これを率先し実施していくことで、日本社会全体の規制緩和の流れを変えていくことが理想である。

このような社会の構造的背景を認識しながらも、障害者福祉施設の経営者、管理者は、従事者の面接や研修を通して、「人材」を育てる意識をもつことがより一層求められる。今まさにある「障害者福祉施設で援助者であるべき従事者から虐待を受けている障害者」を見過ごしてはならない。

障害者福祉施設において管理者として勤務した筆者自身、現場でさまざまな気づきを得た。職場環境、待遇面等さまざまな困難のなかで、福祉労働に携わろうと、施設職員としての職業を選んだ人たちを、管理者は理解しサポートし、意欲を育てていくことが大切だと考える。障害者支援に関わり、障害者と交流することに喜びがあり、たくさん得るものがあることをどれだけ我々は社会に発信してきたか、障害者支援に対するネガティブなイメージを払拭し、もっと障害者理解を促進することも障害者福祉施設従事者の使命であ

る。

## V 本研究の限界、問題点

障害者福祉施設従事者等による虐待について、先行研究や統計資料等により分析し、従事者の雇用体制の問題点を指摘した。しかし、非正規職員の常態化以前から、施設従事者による虐待事例があったことも事実である。それらについての克明な分析や克服に向けての施設等の取り組みがなされてきてはいる<sup>35)</sup>。そのような取り組みの一方で、現場に専門性の向上を求めつつ、制度上は、常勤換算による非正規職員の雇用を認めている政策は、逆方向と言えないだろうか。今後の課題として、従業員の職員構成と虐待の関係性については、直接的な虐待発生との因果関係についての詳細な調査分析を含めて、より現場の実態を把握、比較検討していかねばならない。さらには、虐待発生の原因として挙げられている「施設の閉鎖性」等の諸要因についても継続して論究していくことが必要であることを付記する。

## 注、引用

- 1) 2016年7月26日の元同園職員による殺傷事件。利用者の方19人が亡くなっている
- 2) 2歳児保護、見つけた尾畠さん「ほく、ここ」うれしかった、毎日新聞 (<https://mainichi.jp/articles/20180816/k00/00m/040/138000c>) 2018年8月27日閲覧
- 3) 障害者雇用の省庁水増し問題 原因究明など求める 厚労省審議会 NHK NEWS WEB (<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20180822/k10011586111000.html>) 2018年8月27日閲覧
- 4) 障害者雇用水増し 29県で同様の問題 厚労省が全国調査を検討、NHK NEWS WEB (<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20180824/k10011592641000.html>) 2018年8月27日閲覧
- 5) 「平成29年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表します、厚生労働省 ([https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172598\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172598_00003.html)) 2018年8月27日閲覧
- 6) 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 平成25年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果） (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000065128.html>) 2018年8月27日閲覧  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 平成26年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果） (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107538.html>) 2018年8月27日閲覧  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 平成27年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果） (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000145882.html>) 2018年8月27日閲覧  
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 平成28年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等（調査結果） (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000189859.html>) 2018年8月27日閲覧
- 7) 久木元司：施設職員の権利擁護意識の徹底に向けて、月刊福祉、95（2）、32-35、2012
- 8) 同上書、35
- 9) 重利政志：施設の虐待事件から何を学ぶのか—障害者虐待の防止に向けて、ヒューマンライツ、334、9-14、2016
- 10) 同上書、14
- 11) たとえば、平本は、施設内虐待の原因を法人・施設側の問題として「密室化」・「職員養成の不備」・「経験主義」・「支援の効率

- 化」・「高い離職率」を、職員側の原因として「誤った援助技術」・「倫理観の欠如」を挙げている。(平本譲：知的障害者施設における障害者虐待防止法に基づく支援の現状と課題、足利短期大学研究紀要、34 (1)、8-9、2014) を参照。他にも、市川は、施設内虐待について歴史的概観を踏まえた分析を試みている。(市川和彦：施設内虐待—なぜ援助者が虐待に走るのか、誠信書房、東京、2000) を参照。重利の「語り尽くされた」とは、実践家・研究者等から発せられているこれらの諸提言を指すものであろう。
- 12) 前掲9)、11
- 13) 鈴木敏彦：障害者虐待の防止—養護者への支援のあり方・施設のあり方、実践成年後見、43、61、2012
- 14) 同上書、62
- 15) 鈴木敏彦・横川剛毅・河合高鋭：障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止に関する研究—知的障害者支援領域を中心に—、和泉短期大学研究紀要、34、11-22、2014
- 16) 同上書、21
- 17) 鈴木敏彦・横川剛毅・河合高鋭：障害者福祉施設従事者等による障害者虐待防止に関する研究 (2)、和泉短期大学研究紀要、35、13、2015
- 18) 同上書
- 19) 市川和彦：障害者虐待防止法を活用するためのいくつかの課題—主に施設内虐待の視点から—、リハビリテーション、550、25、2013
- 20) 寺島正博：障害福祉サービス従事者による虐待の防止に関する研究—虐待の概念に対する検討—、東京福祉大学・大学院紀要、3 (1)、62、2013
- 21) 平本譲：知的障害者施設における障害者虐待防止法に基づく支援の現状と課題、足利短期大学研究紀要、34 (1)、8、2014
- 22) 同上書
- 23) 小林彰：施設内での虐待防止に向けた実務と注意点、実践成年後見、43、46、2012
- 24) 公益財団法人日本知的障害者福祉協会日中活動支援部会 (2013) 「平成25年度全国生活介護事業実態調査報告」 (<http://www.aigo.or.jp/choken/pdf/25seikatukaigo.pdf>) 2018年9月10日閲覧
- 25) 厚生労働省統計情報 (<https://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/toukei/>) 2018年9月10日閲覧
- 26) 亀山幸吉・佐藤純子・細井香：保育・介護労働の現状と課題、淑徳短期大学研究紀要、48、17、2009
- 27) 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」 (<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>) 2018年9月10日閲覧
- 28) 前掲9)、11
- 29) 石倉康次：社会福祉の新自由主義的改革と社会福祉施設・事業の経営をめぐる言説の推移、立命館産業社会論集、47 (1)、122、2011
- 30) 富永健一：産業主義の思想と戦後日本の社会、社会学評論、59 (1)、91、2008
- 31) 厚生省報道発表資料 (1998) 「社会福祉基礎構造改革について (中間まとめ)」 1998年6月17日中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会 (<https://www.mhlw.go.jp/www1/houdou/1006/h0617-1.html>) 2018年9月10日閲覧
- 32) 前掲15)、21
- 33) 前掲17)
- 34) F. P. バイステック、尾崎新・福田俊子・原田和幸訳：ケースワークの原則—援助関係を形成する技法 [新訳版]、23、誠信書

房、東京、1996

- 35) たとえば、副島は、自身が弁護士として関わった知的障害者の人権侵害事件について分析し、「現場の腐敗」と断ずる。(副島洋明：知的障害者 奪われた人権―虐待・差別の事件と弁護、98、明石書店、東京、2000)を参照。また、阿部は、戦後から1970年代までの状態を「訓練至上主義の時代」と呼び、知的障害者福祉の改革に向けて施設職員等の実践を紹介する。(阿部美樹雄編：よくわかる知的障害者の人権と施設職員のあり方、14、大揚社、我孫子、1997)を参照